

RECHTSPRAAK

Mercedes-Benz Customer Assistance Center Maastricht B.V./werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie toegewezen, doch onder toewijzing van de transitievergoeding omdat niet gebleken is van ernstige verwijtbaarheid werknemer.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 1999 in dienst van MB CAC. In die functie geeft zij leiding aan een zogenoemde Customer Service-afdeling. Medio april 2017 is de HR manager door de externe vertrouwenspersoon geïnformeerd over het feit dat er enkele (ex-)werknemers hebben geklaagd over misstanden binnen de Italiaans/Spaanse markt en in het bijzonder over het handelen en nalaten van leidinggevenden en werkneemster als eindverantwoordelijke. Op 3 mei 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de general manager in het bijzijn van de HR consultant. Tijdens dat gesprek heeft de general manager te kennen gegeven dat zij voornemens was het dienstverband met werkneemster te gaan beëindigen wegens, kort gezegd, misstanden op de werkvloer in de afdeling waarvoor werkneemster (eind)verantwoordelijk is. Aan het eind van het gesprek is werkneemster op non-actief gesteld. Diezelfde dag nog heeft de HR consultant werkneemster een aanbod gedaan voor een beëindigingsovereenkomst. Werkneemster heeft geweigerd hiermee in te stemmen. Zij heeft zelfs in kort geding getracht (zonder succes) de voorzieningenrechter te bewegen om opheffing van de non-activiteit te gelasten in de aanloop naar de behandeling van dit ontbindingsverzoek. MB CAC verzoekt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van de e-, g- en h-grond, zonder toewijzing van enige vergoeding. Werkneemster verzoekt bij wijze van voorwaardelijk tegenverzoek onder meer toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 150.000 bruto.

Oordeel

De verwijten dat er 'een buitengewoon slechte sfeer' heerst op de afdeling(en) waar werkneemster leiding aan geeft, en dat dit te wijten is aan de leiding die zelfs een schrikbewind zou voeren, zijn op zichzelf niet bepaald concreet te noemen. Volgens MB CAC 'kan het niet zo zijn' dat werkneemster op eigen houtje werkplekken van medewerkers gaat wijzigen over de teamgrenzen heen, waarbij dan werknemers geïsoleerd worden neergezet en ook nog op tijden dat er niemand anders in het pand aanwezig is. MB CAC laat echter na te stellen in welke periode de maatregel werd toegepast en zij zegt ook niets over de frequentie

en het aantal met de maatregel geconfronteerde werknemers. Aldus kan de kantonrechter zich nauwelijks een (visueel) beeld vormen van hetgeen MB CAC voor ogen heeft als zij het heeft over ‘geïsoleerd’ laten werken van werknemers. Naar zeggen van MB CAC is het ernstigste verwijt dat zij werkneemster maakt, het verwijt ter zake van de case-checks. Het door werkneemster ingevoerde controlesysteem zou leiden tot een ‘afrekencultuur’ die haaks staat op de kernwaarden die MB CAC hanteert. Ter zitting heeft MB CAC werkneemster tevens verweten dat zij ‘de Spaanse werknemers helaas niet hetzelfde behandelt als de Italiaanse werknemers’, dat zij het gezag ondermijnt en dat zij gebruik maakt van ‘intimiderende communicatie’, doch concrete voorbeelden hiervan worden telkens niet genoemd. Al met al dient te worden geconcludeerd dat het merendeel van de verwijten jegens werkneemster onvoldoende concreet onderbouwd is gebleven. Ten aanzien van het verwijt van de case-checks is MB CAC ook weer veel te weinig concreet over onder meer hetgeen die controles nu *precies* inhielden. Op die manier is *de mate* van de verwijtbaarheid (de ernst) van dit handelen niet vast te stellen. Uitgegaan wordt daarom van een licht verwijt en – wederom – tekortschieten in het functioneren als goed manager met eindverantwoordelijkheid voor een harmonieus draaiende afdeling. Op grond van onder meer het bovenstaande dient wel geconcludeerd te worden dat sprake is van een ernstig verstoorde en niet of nauwelijks voor herstel vatbare arbeidsverhouding. De kans dat partijen in de (nabije) toekomst nog tot een vruchtbare samenwerking kunnen komen, acht de kantonrechter, gelet op de sterk verharde en verwijtende stellingnamen over en weer nihil. Op die grond wordt de arbeidsovereenkomst dan ook ontbonden. Aan werkneemster wordt een transitievergoeding toegekend. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van MB CAC zodat het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:10678

Zaaknummer: 6366600 AZ VERZ 17-134

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: V.F.G. Nowak en J.R.M. JRpM Scheepers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:686a lid 6 BW